

Le SICTAME-CGC vous informe

29 Janvier 2002

Chroniques de la négociation « Rémunération » n°3 – Comparaison des systèmes.

Historiquement, le Statut du Mineur et la CCNIP* datent de la même époque :

- **Le Statut du Mineur** a été créé par le décret du 14 juin 1946, puis modifié par décret en novembre 1966 et mars 1978. Il est complété chez Elf-EP et EAEPF par de très nombreux protocoles. Notons qu'à l'époque et jusqu'à un passé récent, toutes les entreprises d'extraction d'énergie y compris la Compagnie Française du Pétrole (historiquement l'EP Total), étaient au Statut du Mineur.
- **La Convention Collective Nationale des Industries du Pétrole (CCNIP)** a été inscrite au journal officiel le 31 Mars 1953. Elle a fait l'objet depuis sa création de plusieurs amendements ou extensions, dont la dernière version remonte au 31 juillet 1986.

Contrairement à ce que la Direction affirme, ne s'opposent pas ici une grand-mère et un fringant jeune homme, mais plutôt deux dames d'âge mûr dont il convient d'apprécier l'honorabilité.

La comparaison des structures de rémunération peut s'apprécier en déclinant les rubriques de paie sur 3 axes d'analyse :

- Comparaison des rubriques **statutaires non individualisées** : salaires minima des coefficients et des groupes d'emploi, primes collectives diverses, etc,
- Comparaison des rubriques **statutaires individualisées** : éléments familiaux, majoration d'ancienneté, etc,
- Comparaison des **mécanismes et rubriques de paie individualisées**.

Ce découpage, certes arbitraire, a pour but d'ordonner l'exposé pour en faciliter la compréhension. Notez que les deux premiers items constituent nos garanties collectives.

1. Les rubriques statutaires non individualisées se déclinent :

- Pour la CCNIP : en minima de rémunération attachés à chaque coefficient. Le minima « société » des sociétés du Groupe améliorent de quelques pour cent les minima UFIP**.
- Pour le Statut du Mineur : en groupes d'emplois et échelons de la grille du Statut du Mineur. Il convient d'ajouter la majoration conventionnelle, la partie fixe de la prime de rendement (18 %), les indemnités de chauffage et de logement pour un célibataire, la prime de vacances (2200 F par an) et la partie hiérarchisée de la prime de productivité.

2. Les rubriques statutaires individualisées :

- **Reconnaissance de l'ancienneté**

Statut du Mineur	CCNIP
Majoration d'ancienneté OETAM	
Jusqu'à 26 % du salaire brut à raison de 1% par an pendant les 20 premières années puis 0.4% par an les 15 années suivantes.	Jusqu'à 18% du salaire brut à raison de 1% par an à l'exception des 3 premières années. Chez TFE et TRD, cette règle est étendue à 20% acquis en vingt ans.

* CCNIP : Convention Collective Nationale des Industries du Pétrole, **UFIP : Union Française des Industries du Pétrole.

Statut du Mineur	CCNIP
Majoration d'ancienneté Cadre	
Les règles appliquées aux OETAM, s'appliquent aux cadres.	Pas de majoration d'ancienneté pour les cadres.
Part ancienneté de la prime de Productivité	
3,93% de l'ensemble des salaires primés de l'année sont répartis entre les salariés au prorata de leur ancienneté soit environ 500F par année d'ancienneté.	N'existe pas à la CCNIP.

▪ **Eléments familiaux**

Statut du Mineur	CCNIP
Aides familiales	
Allocations familiales bénévoles : 180 F par an et par enfant à charge.	Prime familiale de fin d'année : 380 F par an et par enfant jusqu'à la 25 ^{ème} année.
Indemnités de chauffage et de logement	
Les barèmes suivent plusieurs indices INSEE. Les indemnités sont versées en fonction de la situation de famille et de la zone géographique d'affectation (voir tableau en page 4).	N'existent pas à la CCNIP.
Allocations scolaires	
Allocation Scolaire Mensualisée (ASM) et Indemnité Complémentaire de Scolarité (ICS) (voir tableau en page 4).	Rien à la CCNIP et dans l'ex-groupe Total. Il existe des bourses d'étude chez EAF et TFE Lubs.

Des éléments familiaux sont accessibles aux salariés gérés par les deux systèmes. Ils traduisent la volonté d'établir une meilleure équité des pouvoirs d'achat en tenant compte de la situation des familles. Notons que seules les sociétés de l'ex-Groupe Elf nourrissent cette préoccupation.

3. Les mécanismes d'individualisation de la paie.

La progression accélérée dans la grille est le moyen commun aux deux systèmes pour différencier la rémunération. La CCNIP s'enorgueillit de disposer de mécanismes complémentaires permettant soit de ne pas la pérenniser (part variable), soit de ne pas revaloriser par des augmentations en francs et non en points (majoration individuelle) une part non négligeable du salaire.

Le Statut du Mineur offre des garanties supplémentaires, parmi lesquelles :

- **La progression minimale** garantie tout au long de la carrière et **pour tous**, cadres et OETAM,
- **La transparence** : Les promotions et avancements font l'objet de publications annuelles assurant la **transparence notamment sur les montants attribués**,
- **La commission paritaire de conciliation** qui permet un recours en cas de désaccord.

Statut du Mineur	CCNIP
Eléments mensuels récurrents	
► Progression discriminée dans la grille.	► Progression discriminée dans la grille, ► Majoration individuelle.
Primes annuelles	
► Ecart à la prime de rendement entre 0 et 3 % du brut annuel, ► Prime de Performance Individuelle en complément de prime précédente allant jusqu'à 12% du brut annuel (PR+PPI).	► Bonus dont l'amplitude n'est pas réglementée, ► Part variable de cadres de coefficient >= K660.

La comparaison des congés et absences rémunérées

Congés & absences rémunérées	Elf-EP	TFE sa
Ponts	1 jour si veille ou lendemain de jour férié tombant mardi ou jeudi, 1/2 j la veille de Noël ou jour de l'an si ceux-ci tombent mercredi ou samedi, inclus dans les 207 jours travaillés du régime optionnel	Nombre variable annuel s'inscrivant dans le cadre des 207 jours travaillés annuels de l'accord RTT. Ex : 2 jours bénévoles en 2002, 3 jours en 2001
Mariage salarié	4 jours	5 jours
Mariage Enfant	2 jours	1 jour
Mariage ascendant, frère, soeur		1 jour
Naissance (père)	3 jours pour l'un	3 jours
Adoption (père ou mère)	3 jours pour l'un et congés postnatal pour l'autre	3 jours pour le père, postnatal pour la mère
Protection Maternelle Infantile	1/2 jour par examen	-
Examens médicaux obligatoires	1/2 jour par mois	-
Consultation PMI	1/2 jour par mois	-
Rentrée des classes	1 jour	-
Arbre de Noël	1/2 jour si mercredi après-midi	-
Maladie enfants < 16 ans	1 enfant : 3 j ; 2 enfants : 5 j puis 1 j par enfant supp.	Congé exceptionnel 1 mois non payé
Hospitalisation conjoint	2 jours	-
Hospitalisation enfant	2 jours	-
Décès :		
Conjoint,	3 jours	5 jours
Enfant	3 jours	3 jours
Ascendants 1 ^{er} degré : Beaux-Parents	2 jours	Une durée entre 1 et 3 jours est fixée
Grands-Parents, Tuteur	2 jours	par la hiérarchie en fonction de la distance
Frère, Sœur, Beau-Frère, Belle-Sœur	2 jours	à parcourir pour se rendre aux obsèques
Petits-Enfants	2 jours	

Agent au statut du mineur ou collaborateur à la CCNIP ?

A l'évidence, ces contrats sociaux ont été créés pour servir des cultures et des objectifs différents :

- Le Statut du Mineur, issu de la tradition administrative française, est construit avec un esprit de système permettant de gérer plusieurs typologies de qualification. Plus exhaustif dans ses garanties, il manifeste un souci permanent d'équité et affiche de façon transparente les rémunérations. Contrairement aux accusations, il permet de discriminer les rémunérations soit en accélérant le cursus dans la Grille, soit en permettant la distribution de primes exceptionnelles. Il n'interdit pas l'attribution de stocks-options. Il permet un fonctionnement des entités sans contraintes de qualification entre le chef et ses subordonnés, ce qui n'est pas le cas de la CCNIP où il est précisé que, hormis des situations temporaires, le chef doit avoir un coefficient supérieur à celui de ses troupes. Cette contrainte, sans doute rassurante pour la hiérarchie dans un système de production pyramidal, est un frein au développement dans un bureau d'étude où la qualification, l'expertise et l'exercice des responsabilités ne se mesurent pas seulement par la position hiérarchique. Cette souplesse permet également une grande facilité d'attribution des postes dans un environnement de grande mobilité internationale ou d'évolution technique permanente, ce qui est le cas des missions confiées aux sociétés du siège de l'Exploration-Production.
- La CCNIP est bâtie sur le même moule que les conventions consœurs de la métallurgie et des industries chimiques. Elle s'adresse, comme ses consœurs, aux industries lourdes de production de masse (raffineries, productions automobiles, etc). Elle intègre l'objectif de distribuer concomitamment des salaires minima à la grande masse du personnel et une manne généreuse aux serviteurs zélés de la Direction. Dans ce système, les salaires sont tenus cachés pour éviter de scandaliser le corps social de l'entreprise. **Ces conventions sont les héritières du taylorisme et sont bâties pour fonctionner dans un contexte de lutte des classes qu'elles génèrent inmanquablement.**

**Mobilisons-nous pour pérenniser notre outil de travail,
en donnant à l'EP, le statut le mieux adapté à ses besoins et à ses enjeux !**

A suivre ... Prochain numéro n°4: L'analyse des propositions de la Direction....

Barèmes et éléments statistiques exprimés en francs (valeurs au 1/1/2001)

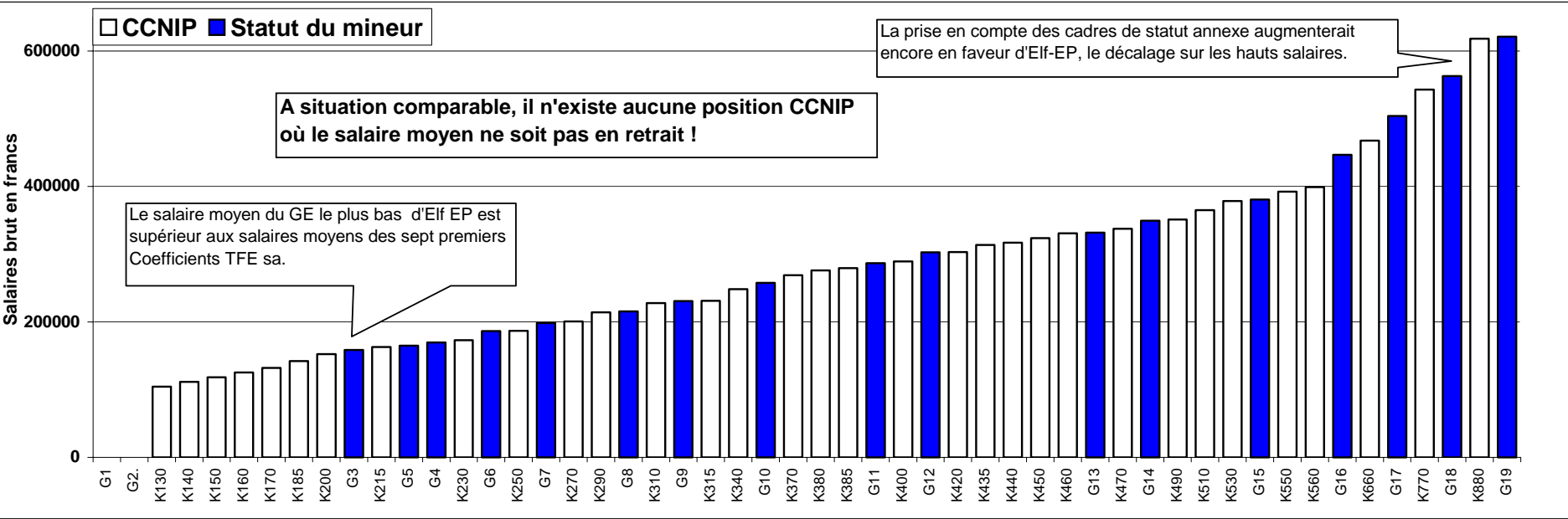
- **Chauffage logement** : ces indemnités versées **mensuellement**, sont uniquement accessibles aux salariés gérés par le Statut du Mineur

En Francs	célibataire	marié	M 1 enfant	M 2 enfants	M 3 enfants	M 4 enfants	M 5 enfants	M 6 enfants	Par enfant supplémentaire
Paris	1215	1586	1943	2311	2681	3047	3411	3775	198
Province	947	1187	1434	1698	1945	2212	2467	2730	164

- **Comparaison des aides scolaires & bourses d'étude**, applicables à tout enfant à charge de moins de 25 ans

Aides annuelles	Primaire	6 ^{ème} & 5 ^{ème}	4 ^{ème} & plus ^{me}	Pensionnaires du secondaire	Etudiant en famille	Etudiant hors famille
Elf-EP	-	2880	2880	7182	5868	11763
EAF & TFE-lubs	-	250 à 1835	300 à 2350	300 à 2350	500 à 3915	750 à 5480
TFE sa et TRD sa	Aucune bourse ou aide à la scolarité					

Salaires moyens constatés chez TFE sa et ELF-EP au cours de l'année 2000 (données fournies par la Direction)*



* L'âge moyen par coefficient ou par groupe d'emploi n'étant pas fourni, ces chiffres sont toutefois à examiner avec précaution car la comparaison directe présuppose des populations homogènes en âge par catégories.

* CCNIP : Convention Collective Nationale des Industries du Pétrole, **UFIP :Union Française des Industries du Pétrole.